



## **Centro de Trabajadores Voz: ACUERDO PARA EMPLEADORES**

Gracias por contratar a través del Proyecto de Educación de Derechos Laborales de Voz y por apoyar a los jornaleros de Portland. Este documento describe los términos para contratar a un trabajador del Centro de Trabajadores Voz, incluyendo los derechos de los trabajadores y lo que los empleadores pueden esperar al contratar a través de nuestro centro. El alcance y contenido de este acuerdo fueron diseñados y aprobados colectivamente por los trabajadores de Voz.

Este documento sirve como un acuerdo vinculante entre usted y el(los) trabajador(es) que contrate a través del Centro de Trabajadores Voz. Como parte de este acuerdo, el empleador acepta no requerir que el trabajador firme una renuncia de responsabilidad o de reclamaciones como condición de empleo. Este acuerdo se aplica a todas las futuras órdenes de trabajo que solicite a través del Centro de Trabajadores Voz y permanece vigente incluso si contrata a trabajadores de Voz fuera del centro.

Tenga en cuenta que el Centro de Trabajadores Voz no es una agencia de empleo, una compañía de personal, ni el empleador de los trabajadores que buscan empleo. Voz es una organización sin fines de lucro que sirve como recurso para que los trabajadores aprendan habilidades laborales, protejan sus derechos legales y fomenten la educación, la autosuficiencia y la integración comunitaria.

---

**Términos de Contratación:** Al contratar a un trabajador a través del Centro de Trabajadores Voz, usted acepta respetar y cumplir con los derechos y protecciones que se describen a continuación.

**Un Miembro/a y Trabajador de Voz tiene el derecho a:**

### **1. Salarios Justos**

- a. El salario por hora comienza en \$22 por hora (sujeto a cambios anuales o semestrales), con un requisito mínimo de 4 horas. Al final del período de trabajo, el empleador pagará al trabajador en efectivo.
- b. Los trabajos difíciles o proyectos que requieren un mayor nivel de habilidad se negociarán por adelantado con el trabajador. Para garantizar un acuerdo de trabajo exitoso, el empleador se compromete a proporcionar información detallada sobre las tareas y requisitos al solicitar un trabajador a través de Voz.
- c. La cantidad y las horas acordadas durante el proceso de negociación determinarán el pago que el empleador proporciona al final de cada jornada laboral. Si el trabajador acepta trabajar horas adicionales más allá del acuerdo original, el empleador pagará al menos el salario por hora designado por cada hora extra trabajada.
- d. Si el lugar de trabajo no es fácilmente accesible debido a la distancia o al transporte público limitado, se puede solicitar un trabajador con vehículo, y el reembolso de gasolina se negociará en función de la distancia. Si se le pide al trabajador usar su vehículo para transportar o mover cosas, se puede solicitar una compensación adicional.

### **2. Igualdad de Salarios**

- a. Los trabajadores tienen derecho a recibir el mismo pago. La discriminación salarial basada en el sexo o género es ilegal y no se permitirá, especialmente cuando se contraten dos o más trabajadores de diferentes sexos o géneros para realizar el mismo trabajo y funciones.

### 3. Descansos y el almuerzo

- a. Los descansos son de 10 minutos cada uno, y las pausas para el almuerzo son de 30 minutos. Según la ley de Oregón y este acuerdo, todos los descansos de 10 minutos deben ser pagados.
- b. Los trabajadores tienen derecho a solicitar descansos adicionales si el trabajo es físicamente exigente o si no se sienten bien durante la jornada. Tenga en cuenta que el trabajo jornalero puede ser agotador, y a veces puede ser necesario tomar descansos adicionales.
- c. Además, OSHA de Oregón tiene reglas específicas que se aplican cuando el índice de calor supera los 80 grados.

### 4. Un ambiente de trabajo seguro

#### *Trabajemos juntos para proteger la seguridad de los Jornaleros de Voz*

- a. Como empleador, es su responsabilidad proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable. **Esto incluye proporcionar todas las herramientas necesarias y equipo de protección personal (EPP).** Por ejemplo, los trabajos de pintura requieren mascarillas protectoras, y cualquier tarea que requiera que un trabajador esté a seis pies o más del suelo requiere un arnés de seguridad.
- b. Si ocurre una lesión en el lugar de trabajo y usted es una empresa o subcontratista, verifique que su seguro de compensación laboral cubra los gastos médicos y costos relacionados con la lesión.
- c. Si usted es propietario de una vivienda, los trabajadores de Voz tienen derecho a solicitar la información de su seguro de propietario para contactar a la compañía de seguros y preguntar sobre la cobertura de su lesión. En algunos casos, el seguro del propietario puede ayudar a cubrir los gastos médicos por lesiones ocurridas en la propiedad.
- d. ¿Qué pasa si contrato a un trabajador pero no tengo seguro de propietario y/o compensación laboral?
  - i. La mayoría de los jornaleros no tienen acceso a seguro médico, y la atención médica suele ser muy costosa. No reciben tiempo libre pagado mientras se recuperan de una lesión.
  - ii. Por estas razones, un trabajador puede solicitar una donación única para ayudar a cubrir los gastos médicos o básicos durante su recuperación. Esta donación puede ser deducible de impuestos. Por lo general, \$850.00 son suficientes para cubrir la parte del alquiler, los servicios (por ejemplo, gas, electricidad, agua) y la comida de un trabajador por un mes. No está obligado a dar esta cantidad, pero la compartimos para ilustrar lo que sería una contribución significativa.
  - iii. Si ocurre una lesión, primero determine si el trabajador necesita atención médica inmediata. Luego, comuníquese con el equipo de despacho de Voz lo antes posible por teléfono o correo electrónico para que podamos asistir al trabajador. Puede comunicarse al (503) 234-2043 o [hire@portlandvoz.org](mailto:hire@portlandvoz.org).
- e. Finalmente, si nota que un trabajador puede necesitar más instrucciones para una tarea en particular, le pedimos que se tome un momento para demostrarla claramente. Hacerlo ayuda a prevenir lesiones y garantiza una experiencia más segura para todos.

### 5. Acceso a agua potable y baño

- a. Cuando contrata a un trabajador — incluso solo por unas horas — usted se considera empleador. Como tal, es responsable de garantizar que los trabajadores tengan acceso a agua potable y a un baño mientras estén en el trabajo.
- b. Si no hay un baño disponible en el lugar de trabajo, por favor informe al equipo de despacho al crear la orden de trabajo y esté preparado para dirigir al(los) trabajador(es) al baño accesible más cercano (por ejemplo, en una tienda cercana de conveniencia o supermercado).



## 6. Un ambiente de trabajo sin discriminación y represalias

- a. El comportamiento discriminatorio, de acoso o represalias está estrictamente prohibido para todas las personas, incluyendo compañeros de trabajo, supervisores, gerentes, propietarios de negocios, empleadores, socios comunitarios, proveedores, jornaleros y voluntarios.
- b. Voz toma en serio todas las denuncias de discriminación, acoso y represalias. Las denuncias serán investigadas de inmediato y, cuando sea apropiado, se remitirán a las autoridades correspondientes.

## 7. Re-negotiation if the terms of the contract change

- a. Si el empleador cancela el trabajo el mismo día — después de que el trabajador ya esté en camino o haya llegado al lugar de trabajo — el empleador es responsable de pagar al trabajador el mínimo de 4 horas a \$22/hora. Las cancelaciones de último minuto pueden resultar en una pérdida significativa de ingresos para los trabajadores.
- b. Este acuerdo también se aplica a cualquier trabajo adicional solicitado más allá del alcance original enviado al equipo de despacho de Voz.
- c. Los trabajadores tienen derecho a solicitar un salario más alto si las tareas adicionales son más exigentes o requieren habilidades especializadas.
- d. Los trabajadores también tienen derecho a rechazar tareas que no fueron descritas originalmente en la solicitud de trabajo enviada al equipo de despacho — sin temor a represalias o falta de pago.

### **El Centro de Trabajadores Voz no es una agencia de empleo ni un empleador. Por lo tanto:**

- No proporciona compensación laboral.
- No garantiza el nivel de habilidad de los trabajadores.
- No cobra tarifas a empleadores ni trabajadores.
- No recibe pagos por el trabajo realizado.
- No realiza verificaciones de antecedentes.

*Este acuerdo puede ser modificado o actualizado en el futuro.*

Si tiene preguntas o inquietudes sobre un trabajo, puede contactar a Voz al 503-234-2043.

**¡Gracias nuevamente por contratar a través del Centro de Trabajadores Voz!**

Nombre del Empleador (en letra de imprenta): \_\_\_\_\_

Firma del Empleador: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_